Céder son fonds de commerce : les étapes à connaître

Description

Retraite, cessation d'activité, transmission,... si ces situations se produisent un jour ou l'autre, autant être averti de quelques principes. Il est probable que la rédaction et les principes juridiques en la matière ne soient pas dans vos cordes, mais il est tout de même important de suivre les opérations et de connaître quelques points essentiels : laissons donc la rédaction de la promesse et de l'acte de cession à votre conseil (notaire, avocat...) et voyons quels sont les points incontournables à connaître lors de la cession de votre activité.

Tout d'abord connaissez-vous la différence entre cession de fonds de commerce et cession de droit au bail ?

Si le premier recouvre les éléments essentiels à l'activité que sont le bail, la clientèle, le nom, les brevets, matériel, mobilier, marchandises, etc...le second ne concerne que la vente des droits qu'en tant que locataire commercial vous tenez du contrat de bail. Chacun obéit à des règles différentes : la cession d'un fonds artisanal ou commercial est encadré par la loi. La cession du seul droit au bail devra être réalisé dans le respect de la réglementation applicable aux baux commerciaux mais aussi des conditions fixées par le bail lui-même. (nature de l'activité par exemple).

La transmission des contrats de travail

Le code du travail est clair sur ce point : dès lors qu'il y a succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Si l'acquéreur poursuit la même activité que vous et que l'entité économique conserve son identité, tous les contrats de travail en cours d'exécution, affectés à l'entité lui sont transférés automatiquement. Cette disposition est d'ordre public et cédant et repreneur ne peuvent y faire échec. Les contrats de travail se poursuivent aux mêmes conditions qu'antérieurement (rémunération, ancienneté...)

Deux situations peuvent se présenter : en tant que cédant vous êtes tenté de licencier le salarié afin d'alléger le coût de la vente et de susciter l'attrait d'éventuels acquéreurs. Mais attention, si le licenciement est prononcé pour motif économique, il est alors privé d'effet : en effet le salarié peut demander la poursuite de son contrat au repreneur. En cas de refus de celui-ci, il peut soit demander sa réintégration (recours auprès du conseil de prud'hommes), soit vous réclamer le versement d'indemnités attachées au licenciement sans cause réelle et sérieuse ou encore demander réparation du préjudice du fait de la rupture. Vous pourriez alors appeler en garantie le repreneur si celui-ci refuse de reprendre le salarié. Il est clairement établi que le fait que le cessionnaire veuille poursuivre seul l'activité ne constitue pas un motif valable de rupture, ne vous laissez donc pas influencer.

Par ailleurs, un licenciement pour motif personnel est toujours envisageable s'il tient à la personne du salarié et est basé sur un motif réel et sérieux, tant qu'aucune collusion ne peut être retenue entre cédant et repreneur.

Une autre situation peut se produire : le repreneur peut décider de licencier le salarié transféré. Il a en effet le droit de procéder aux réorganisations qu'il estime nécessaires. Mais s'il refuse de reprendre les salariés transférés à son service, au motif par exemple qu'il dispose déjà d'un effectif suffisant, le licenciement s'analyse comme étant sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cas ce licenciement ne donnera pas droit au salarié à réintégration mais à dommages et intérêts.

Soyez donc prudent : le licenciement avant le transfert de l'entreprise n'est pas prohibé mais il ne doit pas avoir pour effet de faire échec au transfert automatique des contrats. Il vous est de même fortement déconseillé d'ébaucher un accord avec le cessionnaire pour éluder ce principe. Cet accord ne pourrait conférer au licenciement une cause économique et les juges qualifieraient cet accord de collusion frauduleuse ou illicite. Même si le salarié donnait son accord pour être licencié avant le transfert, le licenciement ne serait pas fondé, le salarié ne pouvant renoncer à une règle d'ordre public. Et a contrario si le salarié refusait d'être transféré, ce refus n'aurait aucune influence et il passerait de plein droit au service du repreneur.

Le droit de préemption des communes

A l'instar du droit de préemption dont disposent les communes sur les biens immobiliers cédés, elles peuvent désormais acquérir en priorité les fonds et baux commerciaux en cas de mise en vente de ceux-ci. Ce nouvel outil de sauvegarde et de défense de la diversité de l'offre commerciale doit faire l'objet d'une procédure spécifique.

Vous avez donc intérêt en tant que cédant à vérifier si votre bien (fonds ou bail) se trouve compris dans le périmètre défini par la commune comme étant susceptible d'être preempté. Le périmètre est affiché en mairie et donne lieu à parution dans deux journaux du département. Une fois le bien acheté, la commune a 1 an pour trouver un repreneur, commerçant ou artisan, et ainsi maintenir le tissu commercial sur le secteur donné.

Si votre bien est situé dans ce périmètre, vous devrez alors déposer en mairie, préalablement à la vente, une déclaration en 4 exemplaires précisant le prix et les conditions de la cession. Le défaut de déclaration et la réalisation de la cession au mépris de ce droit de préemption rendrait nulle la vente. Le silence de la commune pendant le délai de 2 mois à compter de la réception de votre déclaration vaut renonciation à son droit de préemption et vous pourrez procéder à la réalisation de la vente. Par contre si la commune fait jouer son droit elle achètera soit au prix et conditions fixés dans la déclaration soit aux prix et conditions fixés par le juge de l'expropriation, qui intervient à sa demande en cas de désaccord sur les conditions que vous aviez fixées. A partir de cette fixation judiciaire, mairie et vendeur ont 2 mois pour accepter ce prix ou renoncer à la vente, le silence valant acceptation. L'accord des deux parties permet de procéder à la vente et le prix devra être payé au moment de l'établissement de l'acte constatant la cession (une fois les formalités de publicité réalisées bien sûr)

Quelle fiscalité

Si l'acquéreur doit payer des droits de mutation (selon un barème : pas de droit sur la fraction du prix inférieure à 23 000 €, 5 % pour la fraction comprise entre 23 000 € et 107 000 € et 5 % sur la fraction supérieure à 107 000 €), le cédant lui doit parfois acquitter une plus-value. Celle-ci sera, en fonction de votre qualité et situation, carrément exonérée ou réduite (sont visés les cédants soumis à l'IR). Par exemple l'entrepreneur qui a exercé à titre professionnel l'activité objet de la cession pendant au moins 5 ans, et dont les recettes n'excédent pas pour une activité de vente 250 000 € hors taxes ou pour une activité de prestation de service 90 000 € HT, est exonéré totalement de plus-value. L'exonération est ensuite partielle selon un barème de recettes.

Une fois tous ces écueils franchis, attendez vous à patienter pour voir débloqué le prix de la vente : en effet ce délai peut aller jusqu'à 6 mois du fait de la solidarité fiscale entre acheteur et vendeur et des délais de publicité permettant aux éventuels créanciers de faire valoir leur droit d'opposition.

>> Contact